



Relazione CUG

Universita' degli Studi di Napoli - L'Orientale - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi di Napoli - L'Orientale

Acronimo: UNIOR

Regione: Campania

Provincia: NA

Comune: Napoli

CAP: 80121

Indirizzo: Via Chiatamone, 61/62

Codice Amministrazione: uni_orie

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione
Universitaria PubbliciNumero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021 – 2023

Aggiornamento 2023 del PTAP 2021-2023

[piano_azioni_positive_uni_orie-
triennio_2021-2023-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_ptap-2021-2023-anno_.pdf)
(210.38 KB)[piano_azioni_positive_uni_orie-
triennio_aggiornamento-2023-del-
ptap-2021-2023-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_ptap-2021-2023/piano_azioni_positivo-triennale/uni_orie/aggiornamento-2023-
del-
ptap-2021-2023/piano_azioni_positive_uni_ore-
triennio_aggiornamento-2023-del-
ptap-2021-2023-anno_.pdf) (210.38 KB)

2024-2026

[piano_azioni_positive_uni_orie-](#)

[triennio_2024-2026-anno_.pdf](#)
[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positiva_2024-2026-anno_.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positiva_2024-2026-anno_.pdf) (1.18 MB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	TECN. AMM. VO- Dirigente di II fascia	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area degli operatori	1	4	4	5	6	1	15	14	2	0
Personale non dirigente	AREA DEI COLLABORATORI	3	6	9	13	15	4	11	21	27	10
Personale non dirigente	Area dei funzionari	0	7	2	8	3	1	4	8	8	7
Personale non dirigente	AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA'	0	0	1	4	1	0	0	0	4	0
Personale non dirigente	categoria CEL - tempo determinato	0	3	0	0	0	2	13	12	8	4
Personale non dirigente	categoria CEL - tempo indeterminato	0	0	0	4	6	0	1	10	8	7
Personale non dirigente	Tecnologo a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	Professore I fascia	0	0	3	21	22	0	0	7	9	21
Personale non dirigente	Professore II fascia	0	2	26	15	5	0	6	23	30	15
Personale non dirigente	Ricercatore Tempo determinato	0	7	13	2	0	0	8	16	1	1
Personale non dirigente	RICERCATORE CONFERMATO TEMPO PIENO	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Totale personale		4	29	58	74	63	8	58	113	97	65
Totale % sul personale complessivo		0,70	5,10	10,19	13,01	11,07	1,41	10,19	19,86	17,05	11,42

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	4	20	42	21	4	91	40,09	39,22	8	45	57	15	11	136	59,91	39,88
Tra 3 e 5 anni	0	8	11	12	4	35	35,71	15,09	0	10	20	18	15	63	64,29	18,48
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	12	12	26	30,59	11,21	0	3	23	20	13	59	69,41	17,30
Superiore a 10 anni	0	1	7	30	42	80	49,08	34,48	0	0	13	44	26	83	50,92	24,34
Totale	4	29	62	75	62	232			8	58	113	97	65	341		
Totale %	0,70	5,06	10,82	13,09	10,82	40,49			1,40	10,12	19,72	16,93	11,34	59,51		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Uomini		Donne		Totale		
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area degli operatori	Diploma di scuola superiore	12	50,00	12	50,00	24	4,20
Area degli operatori	Inferiore al Diploma superiore	5	100,00	0	0,00	5	0,87
Area degli operatori	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	0,52
Area degli operatori	Laurea magistrale	1	5,00	19	95,00	20	3,50
AREA DEI COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	28	46,67	32	53,33	60	10,49
AREA DEI COLLABORATORI	Laurea	4	44,44	5	55,56	9	1,57
AREA DEI COLLABORATORI	Laurea magistrale	15	29,41	36	70,59	51	8,92
AREA DEI COLLABORATORI	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,17

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,70
Area dei funzionari	Laurea magistrale	17	40,48	25	59,52	42	7,34
Area dei funzionari	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,35
Area dei funzionari	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,17
Area delle elevate professionalità tempo indeterminato	Laurea magistrale	6	66,67	3	33,33	9	1,57
Area delle elevate professionalità tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,17
categoria CEL - tempo determinato		7	15,22	39	84,78	46	8,04
categoria CEL - tempo indeterminato	Laurea magistrale	10	27,78	26	72,22	36	6,29
Tecnologo a tempo determinato	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,35
Professore I fascia	Laurea magistrale	46	55,42	37	44,58	83	14,51
Professore II fascia	Laurea magistrale	48	39,34	74	60,66	122	21,33
Ricercatori a tempo determinato	Dottorato di ricerca	22	45,83	26	54,17	48	8,39
Ricercatore conf. tempo pieno	Laurea magistrale	3	100,00	0	0,00	3	0,52
Totale personale		230		342		572	
Totale % sul personale complessivo		40,21		59,79		100,00	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Le tabelle non evidenziano gravi squilibri a favore di genere se non nel caso del personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio che evidenzia una percentuale di donne nettamente maggiore rispetto agli uomini

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time ≤50%	0	3	0	4	6	13	16,67	5,73	2	14	22	16	11	65	83,33	18,95
Tempo Pieno	4	26	58	70	56	214	43,50	94,27	6	46	91	81	54	278	56,50	81,05
Totale	4	29	58	74	62	227			8	60	113	97	65	343		
Totale %	0,70	5,09	10,18	12,98	10,88	39,82			1,40	10,53	19,82	17,02	11,40	60,18		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT Verticale	0	3	4	4	6	17	20,73	44,74	2	14	22	16	11	65	79,27	61,90
Smart working	0	2	8	8	3	21	34,43	55,26	0	4	18	8	10	40	65,57	38,10
Totale	0	5	12	12	9	38			2	18	40	24	21	105		
Totale %	0,00	3,50	8,39	8,39	6,29	26,57			1,40	12,59	27,97	16,78	14,69	73,43		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

L'Ateneo nell'agosto 2023 ha adottato un regolamento per il lavoro agile che, a seconda di criteri chiaramente stabiliti, assicura un numero massimo di giornate riconoscibili in modalità agile al fine di promuovere il lavoro agile quale modalità di esecuzione innovativa e flessibile del rapporto di lavoro subordinato, intendendo al contempo favorire un'organizzazione del lavoro svolta a promuovere una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione delle persone.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾		
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	21	47,73	23	52,27	44	95,65		
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2	100,00	0	0,00	2	4,35		

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale permessi	23	50,00	23	50,00	46	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Come si può evincere dalle percentuali diversificate per genere, i valori in merito ai congedi parentali e permessi seppure vedono le donne in percentuale leggermente maggiore risultano alla fine equivalenti.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a No
redigere il Bilancio di genere?:

Nel 2024 il CUG si è riunito in incontri formali, tenuti online, 5 volte. Ha inoltre svolto attività tramite riunioni gruppi di lavoro ristretti in cui ha promosso in particolare n. 3 progetti di ricerca di Ateneo sui temi della parità. Ha altresì partecipato ai tavoli di lavoro Presidenti/delegati CUG promossi dalla Consigliera Regionale.

ATTIVITÀ SVOLTE

Il CUG ha proposto all'Amministrazione il Piano triennale di azioni positive per il triennio 2024-26, come poi recepito e incluso nel PIAO. Il nuovo piano, pur mantenendo l'articolazione presente nel piano del precedente triennio, prosegue e implementa alcune azioni e ne inserisce di nuove. Le azioni che si collocano all'interno di esso, si suddividono in tre aree di intervento:

1. *Migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo del personale e della componente studentesca, favorendo al meglio la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare;*
2. *Diffusione della cultura della parità di genere, delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere;*
3. *Rafforzamento del ruolo del CUG e della collaborazione con altri organismi.*

In particolare, rispetto a:

- 1 *Migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo del personale e della componente studentesca, favorendo al meglio la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare.*

Le ATTIVITA' svolte:

- Ha riproposto il Campo estivo per i figli dei dipendenti.
- Presa in carico, in collaborazione con la Consigliera di Fiducia, di segnalazioni pervenute da vari componenti della comunità accademica.
- Promosso incontri della Consigliera di Fiducia con i vari uffici interni alla comunità accademica.

2. Diffusione della cultura della parità di genere, delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere

In linea con l'attività di sensibilizzazione realizzata in passato si è implementata la organizzazione di incontri, convegni, seminari, presentazioni di libri e altre attività utili a sensibilizzare la comunità dell'Ateneo sui temi di genere, pari opportunità.

In particolare per **gli Eventi promossi**, aventi come destinatari tutta la comunità accademica e la cittadinanza:

- In occasione della **Giornata internazionale della donna**: è stata organizzata il 13 Marzo la presentazione del libro "L'Ideologia gender è pericolosa" di Laura Schettini, con introduzione della Vice Presidente CUG, la prof.ssa Lea Nocera;
- Nel giugno si è invece organizzato e tenuto un incontro formativo su "Discriminazione di genere nel linguaggio dei media: non sono solo parole", con introduzione e intervento della Presidente, la prof.ssa Emma Imparato;
- In occasione della **Giornata internazionale per eliminazione della violenza contro le donne**: nel novembre si è promosso un convegno, in collaborazione con il movimento studentesco MSOI su "Afganistan. La progressiva erosione dei diritti delle donne";
- Nel dicembre si è organizzato un Workshop internazionale dal titolo "Addressing GBV in the MENA Region and in the Context of Migration: Intersectionalities, Prevention & Response, che ha visto confrontarsi studiose italiane e straniere sui temi della violenza di genere in area MENA, con relazioni che hanno tratteranno questioni di GBV (gender based violence) in Tunisia, Marocco, Egitto, Libano, Palestina, Giordania, Sudan attraverso le lenti della religione e della politica e considerando l'impatto che la migrazione e la guerra hanno sulla sicurezza di donne e bambine.

Laboratori e corsi di formazione.

Il Cug continua a promuovere un laboratorio, diretto in particolare alla componente studentesca, al fine di incentivare una più solida cultura della parità di genere. Il laboratorio del Cug sulle "Pari opportunità e misure legislative di riequilibrio: dalla rappresentanza politica alla parità di partecipazione e di opportunità nel mercato del lavoro", con cinque appuntamenti, ha visto per l'anno 2024 un ciclo di seminari che ha coinvolto diverse studiose costituzionaliste italiane.

Tra le ATTIVITA' SVOLTE:

- In collaborazione con la Scuola estiva della Società Italiana delle Storiche ha bandito 1 borsa per la partecipazione alla edizione del 2024 "Storie d'amore. Legami dentro e oltre il patriarcato". La scuola ha successivamente fornito un riepilogo dei lavori svolti;
- Promozione di Call di Ateneo per piccoli progetti di ricerca annuali sul tema del genere;
- Questionario erogato agli studenti sulla violenza di genere, con i risultati presentati all'interno dell'evento organizzato dal CUG, contro la violenza sulle donne nel mese di novembre.

PARTECIPAZIONE SU INVITO AD EVENTI E/O EVENTI CON PATROCINIO DEL CUG :

Partecipazione all'installazione di una panchina rossa in memoria di Giulia Tramontano, su iniziativa del Dipartimento di studi letterari, linguistici e comparati: a seguito del drammatico incremento dei casi di femminicidio e di violenza nei confronti delle donne, si è svolto l'evento pubblico che ha previsto l'inaugurazione di una panchina rossa nel cortile di Palazzo Santa Maria Porta Coeli dedicata alla memoria di Giulia Tramontano, ex allieva dell'Ateneo.

Predisposizione materiale informativo.

Il Cug ha predisposto materiale informativo, attraverso una serie di manifesti affissi nelle proprie sedi, per divulgare tra le lavoratrici, i lavoratori nonché la componente studentesca il numero antiviolenza e il segno per chiedere soccorso da un fenomeno di violenza.

3. Rafforzamento del ruolo del CUG e della collaborazione con altri organismi.

- Il CUG ha avviato una collaborazione con la Responsabile servizio protezione e prevenzione in merito al questionario di rilevazione sull'abitudine al fumo;
- Ha provveduto, in collaborazione con uffici, alla revisione del Codice etico;
- Ha predisposto e proposto agli organi di vertice il “Codice di comportamento per la protezione della libertà e della dignità della persona nell’ambiente di lavoro”.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Formazione obbligatoria	2	7	10	21	11	51	39,53	38,06	4	12	26	28	8	78	60,47	39,80
Anticorruzione	3	12	14	28	26	83	41,29	61,94	6	23	33	40	16	118	58,71	60,20
Totale ore	5	19	24	49	37	134			10	35	59	68	24	196		
Totale ore %	1,52	5,76	7,27	14,85	11,21	40,61			3,03	10,61	17,88	20,61	7,27	59,39		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Sì

Il Bilancio di Genere è disponibile in formato digitale sul sito di Ateneo.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso pubblico per esami per n 8 posti area degli operatori	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
Concorso pubblico per esami per 1 posto cat. B	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
Concorso pubblico per titoli ed esami per 1 posto di Dirigente II fascia	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso pubblico per esami per n 2 posti di catg c	1	25,00	3	75,00	4	1,56	Donna
Concorso pubblico per esami per n 3 posti catg c	1	25,00	3	75,00	4	1,56	Uomo
Concorso pubblico per esami per n 1 posto catg EP	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
Concorso pubblico per esami per n 1 tecnologo a.t.d.	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Donna
Concorso pubblico per esami per 1 posto catg EP	1	25,00	3	75,00	4	1,56	Uomo
Concorso pubblico per esami per n 1 posto catg D	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
Concorso pubblico per esami per n 5 unità area dei funzionari	2	50,00	2	50,00	4	1,56	Uomo
Concorso pubblico per esami per n 5 unità area funzionari amm.vi	1	25,00	3	75,00	4	1,56	Donna
Procedura selettiva per titoli riservate al personale interno per 19 posizioni area dei funzionari	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Uomo
per titoli e colloquio	0	0,00	3	100,00	3	1,17	Donna
per titoli e colloquio	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Donna
per titoli e colloquio	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Donna
per titoli e colloquio	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo
per titoli e colloquio	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Donna
per titoli e colloquio	0	0,00	3	100,00	3	1,17	Donna
per titoli e colloquio	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Donna
per titoli e colloquio	0	0,00	3	100,00	3	1,17	Donna
per titoli e colloquio	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Donna
PROCEDURA VALUTATIVA PER LA CHIAMATA DI N.2 PROFESSORI ORDINARI ART.24 COMMA 6 DELLA L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo
PROCEDURA VALUTATIVA PER LA CHIAMATA DI N.2 PROFESSORI ORDINARI ART.24 COMMA 6 DELLA L.240/2010	3	100,00	0	0,00	3	1,17	Uomo
PROCEDURA SELETTIVA PER LA CHIAMATA DI N.1 PROFESSORE ASSOCIATO ART.18 COMMA 1 DELLA L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo



Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
PROCEDURA SELETTIVA PER LA CHIAMATA DI N.2 PROFESSORI ORDINARI ART.18 COMMA 1 DELLA L.240/2010	3	100,00	0	0,00	3	1,17	Uomo
PROCEDURA SELETTIVA PER LA CHIAMATA DI N.2 PROFESSORI ORDINARI ART.18 COMMA 1 DELLA L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo
PROCEDURA SELETTIVA PER LA CHIAMATA DI N.1 PROFESSORE ORDINARIO ART.18 COMMA 4 DELLA L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo
PROCEDURA SCATTI STIPENDIALI DOCENTI	0	0,00	3	100,00	3	1,17	Donna
PROCEDURA SELETTIVA PER LA CHIAMATA DI N.1 PROFESSORE ASSOCIATO ART.18 COMMA 1 DELLA L.240/2010	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Donna
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Uomo
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Donna
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA PER IL RECLUTAMENTO DI N.1 RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO (RTT) - ART.24 COMMA 3 L.240/2010	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Donna
PROCEDURA SELETTIVA PER LA CHIAMATA DI N.2 PROFESSORI DI I FASCIA - ART.18 COMMA 1 L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo
PROCEDURA SELETTIVA PER LA CHIAMATA DI N.2 PROFESSORI DI I FASCIA - ART.18 COMMA 1 L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
SELEZIONE PUBBLICA PER IL RECLUTAMENTO DI N.2 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO (RTT) - ART.24 COMMA 3 L.240/2010	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA PER IL RECLUTAMENTO DI N.2 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO (RTT) - ART.24 COMMA 3 L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Donna
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	3	100,00	0	0,00	3	1,17	Uomo
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	3	100,00	0	0,00	3	1,17	Uomo
PROCEDURA SELETTIVA PER LA CHIAMATA DI N.1 PROFESSORE DI II FASCIA - ART.18 COMMA 1 L.240/2010	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Uomo
PROCEDURA SELETTIVA PER LA CHIAMATA DI N.1 PROFESSORE DI II FASCIA - ART.18 COMMA 1 L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Donna
SELEZIONE PUBBLICA PER IL RECLUTAMENTO DI N.1 RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO DI TIPO "B" - D.M. 26/06/2023 N.795	0	0,00	3	100,00	3	1,17	Donna
SELEZIONE PUBBLICA PER IL RECLUTAMENTO DI N.4 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO (RTT) - ART.24 COMMA 3 L.240/2010	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA PER IL RECLUTAMENTO DI N.4 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO (RTT) - ART.24 COMMA 3 L.240/2010	0	0,00	3	100,00	3	1,17	Donna
SELEZIONE PUBBLICA PER IL RECLUTAMENTO DI N.4 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO (RTT) - ART.24 COMMA 3 L.240/2010	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Uomo
PROCEDURA SELETTIVA PER LA CHIAMATA DI N.1 PROFESSORE DI I FASCIA - ART.18 COMMA 4-TER L.240/2010	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Uomo
PROCEDURA SELETTIVA PER LA CHIAMATA DI N.1 PROFESSORE DI I FASCIA - ART.18 COMMA 1 L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Donna
SELEZIONE PUBBLICA PER IL RECLUTAMENTO DI N.1 RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO (RTT) - ART.24 COMMA 3 L.240/2010 - KOREA FOUNDATION PROGETTO "ESTABLISHMENT OF A TENURE TRACK PROFESSORSHIP POSITION"	3	100,00	0	0,00	3	1,17	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA PER IL RECLUTAMENTO DI N.2 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO (RTT) - ART.24 COMMA 3 L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA PER IL RECLUTAMENTO DI N.2 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO (RTT) - ART.24 COMMA 3 L.240/2010	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Donna
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Uomo
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	0	0,00	3	100,00	3	1,17	Donna
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	0	0,00	3	100,00	3	1,17	Donna
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Uomo
PROCEDURA SELETTIVA PER LA CHIAMATA DI N.1 PROFESSORE DI II FASCIA - ART.18 COMMA 4 L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Donna
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Donna
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	0	0,00	3	100,00	3	1,17	Donna
PROCEDURA VALUTATIVA EX ART.24 COMMA 5 L.240/2010	0	0,00	3	100,00	3	1,17	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
PROCEDURA VALUTATIVA PER LA CHIAMATA DI N.4 PROFESSORI UNIVERSITARI DI I FASCIA - ART.24 COMMA 6 L.240/2010	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Donna
PROCEDURA VALUTATIVA PER LA CHIAMATA DI N.4 PROFESSORI UNIVERSITARI DI I FASCIA - ART.24 COMMA 6 L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo
PROCEDURA VALUTATIVA PER LA CHIAMATA DI N.4 PROFESSORI UNIVERSITARI DI I FASCIA - ART.24 COMMA 6 L.240/2010	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Donna
PROCEDURA VALUTATIVA PER LA CHIAMATA DI N.4 PROFESSORI UNIVERSITARI DI I FASCIA - ART.24 COMMA 6 L.240/2010	3	100,00	0	0,00	3	1,17	Uomo
RECLUTAMENTO DI N.9 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO DI TIPO "B"	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Donna
RECLUTAMENTO DI N.9 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO DI TIPO "B"	0	0,00	3	100,00	3	1,17	Donna
RECLUTAMENTO DI N.9 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO DI TIPO "B"	0	0,00	3	100,00	3	1,17	Donna
RECLUTAMENTO DI N.9 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO DI TIPO "B"	0	0,00	3	100,00	3	1,17	Donna
RECLUTAMENTO DI N.9 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO DI TIPO "B"	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo
RECLUTAMENTO DI N.9 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO DI TIPO "B"	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Donna
RECLUTAMENTO DI N.9 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO DI TIPO "B"	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo
RECLUTAMENTO DI N.9 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO DI TIPO "B"	1	33,33	2	66,67	3	1,17	Donna
RECLUTAMENTO DI N.9 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO DI TIPO "B"	2	66,67	1	33,33	3	1,17	Uomo
Totale personale	116		141		257		
Totale % sul personale complessivo	20,28		24,65		44,93		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Alla luce delle linee guide stilate e approvate dal CUG nell'aprile 2024 relative alla promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi e nella composizione di commissioni e gruppi di lavoro dell'Università l'Orientale, si è

posta particolare attenzione alla composizione di genere

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Professori di prima fascia	€3832,00	€3832,00	--	--
Professori di seconda fascia	€2790,00	€2790,00	--	--
RU - Ricercatori Universitari	€2580,00	€2580,00	--	--
Ricercatori a TD	€2236,00	€2236,00	--	--
CEL	€1050,00	€1050,00	--	--
Area degli operatori	€1384,00	€1384,00	--	--
AREA DEI COLLABORATORI	€1476,00	€1476,00	--	--
Area dei funzionari	€1665,00	€1665,00	--	--
Area delle elevate professionalità	€2436,00	€2436,00	--	--
157 DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	€2886,00	€2886,00	--	--

Non risulta nessun divario retributivo uomo/donna.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono No
state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Ateneo è dotato di uno sportello di ascolto per gli studenti e studentesse nonché di uno sportello orientamento per studenti con disabilità. Nel 2024 è stata inoltre nominata la Consigliera di Fiducia per far fronte a tutte le situazioni di disagio del personale nell'ambiente di lavoro.

Con lo stanziamento di un proprio budget economico il CUG ha permesso l'attivazione del campo estivo per i figli dei dipendenti per migliorare il benessere lavorativo. Il GUG opera, inoltre, congiuntamente con l'Ufficio Prevenzione e Sicurezza sul lavoro

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il Cug si propone di istituire delle giornate di formazione, ascolto e confronto.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nessuna

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Potenziare la visibilità e l'utilizzo della figura della Consigliera di Fiducia.

Realizzare attività di prevenzione e contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere. Lo sportello di Ascolto di Ateneo è in fase di avviamento, da realizzare per il 2025

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Potenziare la visibilità e l'utilizzo della figura della Consigliera di Fiducia.

Obiettivo:

"Parità, parità di genere e pari opportunità"

Monitoraggio sull'attuazione delle linee guida adottate dal CUG nell'aprile 2024 per la promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi e nella composizione di commissioni e gruppi di lavoro

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Il CUG è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali e da rappresentanti dell'amministrazione individuati dal Rettore tra il personale docente e dal Direttore Generale tra il personale tecnico e amministrativo

Tipologia di atto:

Il CUG è nominato con atto del Direttore Generale. Con il medesimo atto è individuato, tra i rappresentanti dell'amministrazione, il presidente del CUG

Data:

21/04/2021

Organo sottoscrittore:

Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale **Sì**
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€10000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero:

Sì

Interventi realizzati a costo zero con
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione:

Si è realizzato il laboratorio di "Pari
Opportunità e misure legislative di
riequilibrio: dalla rappresentanza politica alla
parità di partecipazione e di opportunità nel
mercato del lavoro"

Esiste una sede fisica del cug?:

No

Esiste una sede virtuale?:

Sì

Sede virtuale :

TEAMS

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: **Sì**

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

8

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **Sì, in buona parte**

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Il Cug ha elaborato e proposto il Codice per la tutela della dignità della persona. Ha inoltre partecipato attivamente al processo di revisione del Codice etico di Ateneo

Azioni positive per prevenire situazioni di discriminazione e violenza sulle donne

Il CUG ha svolto un'intensa attività di sensibilizzazione attraverso la organizzazione di incontri, convegni, seminari, presentazioni di libri e altre attività utili a rendere più consapevole la comunità dell'Ateneo e non sui temi di genere, pari opportunità.

Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

Attività Consigliera di fiducia, attuazione PAP, azioni di promoz. benessere organizzativo, iniziative d'Ateneo su diversità ecc

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Considerazioni conclusive

La popolazione dell'Università degli Studi di Napoli, l'Orientale presenta caratteristiche complessivamente stabili rispetto all'anno precedente. La distribuzione all'interno dei diversi inquadramenti è simile per uomini e donne. Non si segnalano gravi squilibri a favore di genere se non nel caso del personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio che evidenzia una percentuale di donne nettamente maggiore rispetto agli uomini. I dati relativi alla conciliazione vita privata-lavoro e in merito ai congedi parentali e permessi, seppure vedono le donne in percentuale leggermente maggiore, risultano alla fine equivalenti.

All'interno di questa cornice, il CUG, grazie altresì alla sensibilità che l'amministrazione e gli organi di vertice hanno continuato a mostrare rispetto a queste tematiche anche nel 2024, confermando, peraltro, lo stanziamento di fondi appositamente dedicati alle attività del Comitato Unico di Garanzia, ha potuto svolgere diverse iniziative tese a sensibilizzare l'opinione pubblica nonché le nuove generazioni sul tema della violenza di genere, la cultura della parità e la non discriminazione.

Grazie a questo finanziamento specificamente dedicatogli, oltre a realizzare le diverse azioni previste nel Piano di azioni positive, ha potuto altresì attuare diverse attività stabilite dal GEP nel tentativo di riuscire a contribuire ad un cambiamento sostanziale per superare le disuguaglianze di genere, combattere le discriminazioni e la violenza contro le donne nonché definire obiettivi di pari opportunità. E' stato inoltre possibile istituire, nel maggio 2024, la figura della Consigliera di fiducia che, dal canto suo, oltre ad aver svolto già varie consulenze, ha realizzato diversi incontri con il personale tutto dell'Ateneo.

In conclusione non si può non apprezzare lo sforzo compiuto anche questo anno, da parte dell'amministrazione e degli organi di vertici, al fine di contribuire a rafforzare il ruolo del CUG in Ateneo nonché di implementare sinergie già create nell'anno precedente con il Comitato Unico di Garanzia, coinvolgendolo altresì, a fini consultivi, su aspetti organizzativi dell'Ateneo. Su quest'ultimo atteggiamento virtuoso che vede il Comitato Unico di Garanzia, quale organo dotato di potere consultivo e di formulazione dei pareri, sempre più 'chiamato' dall'Ateneo a intervenire si confida fortemente con l'auspicio che possa andare consolidandosi affinché lo stesso Comitato possa svolgere un ruolo sempre più importante di monitoraggio delle pari opportunità, di tutela della non discriminazione nonché di garanzia dell'inclusione e del benessere organizzativo dell'Ateneo.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-napoli-lorientale-2025>

